الإمارات العربية المتحدة
وزارة الموارد البشرية والتوطين

جائزة الإمارات للريادة في سوق العمل
Emirates Labour Market Award

جائزة الإمارات للريادة في سوق العمل

الدورة الرابعة 2026



riyada.mohre.gov.ae

عـــن
الجائـــزة

جائزة الإمارات للريادة في سوق العمل تنظم بشكل سنوي من قبل وزارة الموارد البشرية والتوطين، وتحظى برعاية كريمة من سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان، نائب رئيس الدولة، نائب رئيس مجلس الوزراء، رئيس ديوان الرئاسة، ويغطى الحدث بكافة الوسائل الإعلامية بهدف نشر ثقافة الممارسات المتميزة والرائدة محلياً وعالمياً.



سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان، نائب رئيس الدولة، نائب رئيس مجلس الوزراء، رئيس ديوان الرئاسة

أهـــداف الجائـــزة

- تعزيــز تنافسيــة سـوق العمل الإماراتي
- تكريم الممارسات المتميزة في مجال بيئة العمل وحماية حقوق العمالة وتحفيزها
- زيـادة إنتاجيـة وكفـاءة سوق العمل في الدولة
- تعزيز مستوى رفاهية وجودة حياة القوى العاملة في شركات القطاع الخاص

فئات الجائزة

الدورة الرابعة: 2026

تنقسم الجائزة إلى 4 فئات رئيسية كالتالي:

- فئة الأثر الاقتصادي في سوق العمل
- فئة رواد القطاعات الاقتصادية في سوق العمل
- فئة رفاهية القوى العاملة
- فئة كفاءات سوق العمل

فئات الجائزة
الدورة الرابعة: 2026

إجمالي المكرمين

100 فائـــــز

إجمالي قيـــمة الجوائـز

50 مليون درهم

فئات الجائزة

الدورة الرابعة: 2026



أولاً:
فئة الأثر الاقتصادي في سوق العمل



رواد الأعمال الإماراتيين



الشركات الرائدة عالمياً في الإمارات



رواد المستقبل الرقمي



النماذج الرائدة في حماية القوى العاملة



بيئة العمل الصديقة للأسرة



شركاء تمكين المواهب

فئات الجائزة
الدورة الرابعة: 2026



ثانياً:

فئة رواد القطاعات الاقتصادية في سوق العمل

الفئة الرئيسية

جائزة الامارات للشركة الرائدة في سوق العمل

تمنح للشركات التي لديها أفضل الممارسات المطبقة لمواردها البشرية بكافة معايير الجائزة وتحقق أعلى مستوى في الالتزام بأنظمة ومعايير بيئة العمل



المعايير

- التوظيف والتمكين واستقطاب المهارات
- بيئة العمل وجودة حياة القوى العاملة
- الابتكار والجاهزية للمستقبل

التكريم حسب القطاعات الاقتصادية:

1. التعدين واستغلال المحاجر – 2. الصناعات التحويلية – 3. تجارة الجملة والتجزئة – 4. الأنشطة العقارية والتشييد 5.المعلومات والاتصالات – 6. الأنشطة المالية – 7. الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية – 8. التعليم – 9. الصحة والعمل الاجتماعي – 10. أخرى

معايير
فئة الشركات

المعيار: التوظيف والتمكين واستقطاب المهارات

المعايير الفرعية

1. توفر نظام تخطيط القوى العاملة وآلية للتوطين
2. توفر أنظمة استقطاب الكفاءات والحفاظ عليهم
3. توفر أنظمة تكافؤ الفرص الوظيفي للباحثين عن العمل (بين الجنسين، كبار السن، ذوي الإعاقة وبين مستويات وفئات العمالة)
4. وجود أنظمة الارتقاء والأمن الوظيفي
5. توفر آليات التمكين والتطور الوظيفي للقوى العاملة
6. توفر خطط سنوية لتدريب القوى العاملة
7. توفر آلية مكافأة نهاية الخدمة للعاملين
8. توفر سجلات الكفاءات من القوى العاملة حسب المجالات المتخصصة
9. توفر سجلات المتدربين حسب البرامج التدريبية
10. توفر آليات لأنماط عمل مرنة

مؤشرات الأداء

1. نسبة التوطين في المنشاة
2. نسبة العمالة الماهرة في المنشاة (التراكمي الإجمالي)
3. نسبة النساء العاملات من إجمالي العمالة الماهرة في المنشأة
4. عدد الموظفين من ذوي الإعاقة الذين تم تعينهم بالمنشاة
5. نسبة الالتزام بمعايير التنوع الثقافي في المنشأة
6. معدل ساعات التدريب لكل عامل
7. نسبة العاملين الذين تم تدريبهم من إجمالي العمالة
8. نسبة الالتزام بسداد مكافآت نهاية الخدمة

معايير
فئة الشركات

المعيار: بيئة العمل و جودة حياة القوى العاملة

المعايير الفرعية

1. توفير بيئة عمل سليمة وخالية من المخاطر والحوادث
2. توفير العناية الصحية والطبية الوقائية والعلاجية لكافة فئات العمالة (كالمستلزمات الطبية والأدوية والدواء وفرص الإقامة بالمستشفيات)
3. منح العمالة الاجازات والاجازات المرضية في حالة الإصابة أو المرض أثناء العمل
4. توفير المرافق والبنية التحتية الملائمة لكرامة العامل وتعزز رفاهيتهم وتحسن أدائهم بمواقع العمل
5. توفير أماكن للترفيه والتسلية للعمال أو أن تعمل المنشاة على اتاحة الفرص للوصول للأماكن الترفيهية والحدائق والمرافق ومراكز التسوق والصرافة وغيرها
6. توفير المواصلات اللازمة لانتقال العمالة من وإلى أماكن العمل تتوفر فيها النظافة والتكييف والسلامة.
7. الالتزام بساعات العمل اليومية وأيام الراحة الأسبوعية والتوقف عن العمل خلال الظهيرة
8. توفر أنظمة التحفيز والتقييم في المنشأة
9. توفر أنماط وأيام مخصصة للإجازة للآباء والأمهات
10. توفر آليات/ وسائل دعم الرفاهية الأسرية

معاييـــر
فئــة الشركــات

المعيار: بيئة العمل و جودة حياة القوى العاملة

مؤشرات الأداء

1. معدل إصابات العمل والحوادث المهنية المسجلة (الرئيسية، الثانوية)
2. نسبة رضا وسعادة العمالة
3. عدد برامج السعادة المطبقة للعمالة بالمنشاة
4. عدد المرافق العامة والخدمات وأماكن التسلية المتوفرة للعمالة بالمنشأة
5. نسبة العمالة المكرمين من إجمالي العمالة خلال العام
6. قيمة المكافآت السنوية التي يحصل عليها العمال

معاييـــــر
فئـــة الشركـــات

المعيار: الابتكار والجاهزية للمستقبل

المعايير الفرعية

1. تطوير الآليات الداعمة لاستشراف المستقبل ودراسة واستكشاف المتغيرات فيه وتأثيراتها لدعم جاهزية المنشاة للمستقبل
2. تبني الحلول الرقمية وتقنيات الذكاء الاصطناعي في عمل المنشأة
3. تطبيق برامج مرنة واستباقية مبنية على توجهات مستقبلية محددة لدعم ريادتها بسوق العمل
4. وضع سيناريوهات بديلة محتملة لتعزيز استمراريتها في سوق العمل
5. إدارة المخاطر المحتملة وتقليل التأثيرات السلبية وتعزيز القدرات التنافسية للمنشأة
6. تحليل ودراسة البيانات بصورة منتظمة لتقييم أداءها، وتطوير سيناريوهات مستقبلية
7. القدرة على التكيف مع المتغيرات بسوق العمل والعمل على استدامة النتائج والمخرجات لكافة المعنين
8. تبني الابتكار والتجديد والحلول الذكية للتحديات التي تواجه المنشاة بسوق العمل وتوفير بيئة العمل الملائمة لذلك
9. بناء وإدارة وتبادل المعرفة والخبرات والممارسات المتميزة مع شركائها

معاييـــر
فئـــة الشركـــات

المعيار: الابتكار والجاهزية للمستقبل

مؤشرات الأداء

1. عدد التقنيات المستخدمة في عمل المنشأة
2. نسبة المخاطر التي تم احتوائها والتعامل معها
3. عدد الأدوات التي تم اعتمادها واستخدمها لدراسة وتحليل التغييرات
4. عدد الحلول المبتكرة التي تم اعتمادها
5. عدد الفرص المستقبلية التي تم اقتناصها
6. نسبة تحقيق الشراكات لأهدافها

فئات الجائزة

الدورة الرابعة: 2026



ثالثاً:

فئة رفاهية القوى العاملة

الفئة الرئيسية

جائزة أفضل استثمار في السكنات العمالية

تمنح للسكنات التي تطبق أفضل المعايير في السكنات العمالية

الفئة الفرعية

جائزة أفضل مبادرة لرفاهية العمالة

تمنح للسكنات التي تدعم تنفيذ مبادرات مستدامة لرفع مستوى رفاهية القوى العاملة وتنظيم برامج وأنشطة ترفيهية للعاملين لديها، مما يعزز الانتماء والولاء ويعكس روح الوحدة الوطنية



المعايير

- المرافق
- مبادرات الاستدامة
- خدمات اضافية
- مبادرات رفاهية العمالة

معاييـــــر
فئة رفاهية القوى العاملة

المعيار: المرافق

المعايير الفرعية

1. تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية بالسكنات العماية (كأنظمة إطفاء الحرائق، اليات الاخلاء الطارئة/ الاخلاء الوهمية، أنظمة للكشف عن الغازات الضارة)
2. تقييم جودة البنية التحتية مثل الطرق والممرات ووسائل النقل العام.
3. تطبيق اليات تضمن مرافق صحية نظيفة وصالحة للاستخدام كالحمامات والمراحيض ومرافق النظافة الشخصية
4. تطبيق اليات لضمان مناسبة وسع الوحدات السكنية بما يكفي لاستيعاب العدد المخطط للعمال مع وجود نوافذ تهوية جيدة
5. تطبيق اليات الصيانة الدورية لضمان استمرارية جودة الحياة بالسكنات.
6. توفير قنوات لاستقبال الشكاوي/ الافكار التحسينية/ الإبلاغ عن المخالفات في المبنى السكني
7. نشر الوعي وتدريب العمال على المواضيع المتعلقة بإجراءات الصحة والسلامة والصحة المهنية
8. الاحتفاظ بسجلات الإصابات والحوادث في العمل والإجراءات التصحيحية المتخذة

معاييـــــر

فئة رفاهية القوى العاملة

المعيار: المرافق

مؤشرات الأداء

1. نسبة رضا العمال عن السكنات
2. معدل الإصابات في السكنات العمالية
3. معدل اغلاق الإصابات التي حدثت في السكنات العمالية
4. عدد المخالفات بالسنة ونسبة اغلاقها ضمن الوقت المحدد
5. عدد عمليات الاخلاء الوهمي سنويا
6. عدد التقارير الدورية عن الصحة والسلامة المهنية
7. عدد البرامج التوعوية والتدريبية عن السلامة والصحة المهنية

معاييـــــر
فئة رفاهية القوى العاملة

المعيار: خدمات إضافية

المعايير الفرعية

1. توفير صالة طعام بالإضافة إلى ثلاجة مياه شرب ومكان لغسل الايدي .
2. توفير صالة مخصصة لاستراحة العمال.
3. توفير غرفة للإسعافات الأولية مع ممرض في كل وحدة سكنية .
4. تعهيد عملية الغسيل إلى شركة خارجية أو تزويد الوحدة بمرافق مشتركة للغسيل.
5. توفير خدمات الأمن و الحراسة.
6. توفير مرافق الترفيه و الرياضة مثل حمامات السباحة ،ملاعب كرة التنس، صالات الألعاب الرياضية.
7. توفير الانترنت عالي السرعة للعمال
8. توفير التأمين الصحي للعمال

مؤشرات الأداء

1. عدد الخدمات الإضافية المتوفرة في السكن
2. نسبة رضا العمال عن الخدمات الإضافية
3. نسبة العمال الذين تم تزويدهم بالتأمين الصحي من إجمالي العمالة في السكن

معاييـــــر

فئة رفاهية القوى العاملة

المعيار: مبادرات الاستدامة

المعايير الفرعية

1. الاستثمار في مصادر الطاقة المتجددة مثل الطاقة الشمسية وطاقة الرياح لتقليل الانبعاثات الكربونية.
2. تطبيق استراتيجيات للحد من النفايات من إعادة التدوير والتحلل العضوي و التقليل من الاستهلاك الزائد.
3. اتخاذ إجراءات لتحسين كفاءة استخدام الطاقة في المباني و المعدات مثل تثبيت مصابيح LEDوتحسين العزل الحراري.
4. تشجيع استخدام وسائل النقل المستدامة مثل السيارات الكهربائية أو الدراجات الهوائية وتوفير خدمات النقل العام المستدامة.
5. زيادة التوعية بقضايا الاستدامة و تثقيف الموظفين حول أفضل الممارسات و التحديات البيئية.

مؤشرات الأداء

1. إعادة التدوير: قياس كمية المواد التي تم إعادة تدويرها بدلا من التخلص منها في المخلفات العامة .
2. الابتكار البيئي: قياس عدد ونوعية المشاريع أو المنتجات الجديدة التي تعتمد على التكنولوجيا النظيفة .
3. التقارير و الشفافية :نسبة نشر تقارير دورية حول أداء الشركة في مجالات الاستدامة و التقييم المستقل لضمان الشفافية و المساءلة

معاييـــــر

فئة رفاهية القوى العاملة

المعيار: مبادرات رفاهية العمالة

المعايير الفرعية

1. توفير مبادرات سعادة العمالة مثل الرحلات الترفيهية
2. توفير مبادرات للتعلم والتطوير المهني
3. توفير وسائل النقل المؤمنة للعمال إلى أماكن عملهم.

مؤشرات الأداء

1. نسبة السعادة لدى العمال
2. عدد برامج الرفاهية

فئات الجائزة
الدورة الرابعة: 2026



رابعاً:
فئة كفاءات سوق العمل

- القيادات المؤثرة في سوق العمل
- مهارات المستقبل
- الكفاءات الفنية
- داعمو الأعمال
- رعاة الأسرة
- مقدمو الرعاية المتخصصة
- قصة كفاح
- المؤثر الاجتماعي
- العاملون في الخدمات المساندة
- صناع المهن
- المهن الميدانية

فئات الجائزة
الدورة الرابعة: 2026

رابعاً:
فئة كفاءات سوق العمل

العمالة الماهرة[1]
المستويات المهنية العليا

المعايير
- القيادة والتأثير [3]
- الإنجاز
- التعلم والتطوير المستمر
- المسؤولية المجتمعية

العمالة في المستويات المهارية الأخرى[2]
المستويات المهنية 6 فما دون

العمالة المساعدة[2]
كافة العمالة

المعايير
- الإنجاز
- المسؤولية المجتمعية

المؤثرين الاجتماعيين
صنّاع محتوى يرفعون الوعي بسياسات سوق العمل ويعززون السلوكيات الإيجابية.

1 ترشيح من قبل العامل/ الشركة
2 حسب ترشيح الشركة/ أصحاب الأسر للعمالة دون طلب ترشيح من العامل
3 للفئات القيادية فقط

فئات الجائزة
الدورة الرابعة: 2026



رابعاً:
فئة كفاءات سوق العمل

الجوائز المستهدفة لكل فئة عمالية متميزة:

عمالة الشركات حسب المستويات المهنية	العمالة الماهرة[1]	1. القيادات المؤثرة في سوق العمل	2. مهارات المستقبل	3. الكفاءات الفنية	4. داعمو الأعمال
	العمالة في المستويات المهارية الأخرى[2]	1. صناع المهن	2. المهن الميدانية	3. العاملون في الخدمات المساندة	
العمالة المساعدة	العمالة المساعدة[2]	1. رعاة الأسرة		2. مقدمو الرعاية المتخصصة	

1- قصة كفاح

1 ترشيح من قبل العامل/ الشركة

2 حسب ترشيح الشركة/ أصحاب الأسر للعمالة دون طلب ترشيح من العامل

معاييـــــر

فئة كفاءات سوق العمل

المعيار: القيادة والتأثير للفئات القيادية فقط

المعايير الفرعية

1. التأثير والمساهمات القيادية خارج نطاق مسؤولياته
2. ايجاد بيئة عمل متوازنة ومحفزة وصحية تشجع التفكير المتجدد والابتكار وقادرة على احتواء المخاطر بالإضافة الى التمكين المستمر للموظفين
3. تعزيز ثقافة التعاون والمشاركة وضمان تعزيز العمل بروح الفريق الواحد
4. القدرة على وضع رؤية واضحة و مستقبلة للشركة و تحفيز الاخرين لتحقيق هذه الرؤية .
5. القدرة على التفكير بشكل استراتيجي و اتخاذ القرارات الصائبة
6. القدرة على بناء فريق قوي و تطوير قدرات العمال من خلال التوجيه والتدريب .
7. تحفيز ومكافأة الموظفين على إنجازاتهم
8. تقديم التغذية الراجعة للموظفين لتطوير أدائهم.
9. تأهيل الصف الثاني من القيادات لدعم تنافسية وريادة الجهة .
10. الجهود المبذولة لتطوير أداء الموظفين والزملاء لتحقيق الأهداف الفردية

معاييـــــر
فئة كفاءات سوق العمل

المعيار: القيادة والتأثير للفئات القيادية فقط

مؤشرات الأداء

1. نسبة الشراكات المفعلة ونتائجها
2. نسبة رضا الموظفين عن بيئة العمل
3. نسبة الموظفين الذين تم تأهيلهم كقيادات للصف الثاني من إجمالي الموظفين
4. نسبة الموظفين الذين تم تكريمهم لإنجازاتهم المتميزة
5. نسبة الموظفين الذين تم تدريبهم من إجمالي الموظفين

معاييـــــر
فئة كفاءات سوق العمل

المعيار: الانجاز

المعايير الفرعية

1. الإنجازات الفردية التي حققها في عمله الحالي
2. الإنجازات المهنية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية لجهة العمل وتعزيز تنافسيتها.
3. إدارة التحديات بطريقة استباقية ومرنة واقتناص الفرص لتحقيق الأهداف المرجوة.
4. التخطيط المستقبلي لصنع واتخاذ القرارات الفعالة لضمان تحقيق الأهداف والإنجازات الفارقة لدعم الموقع الريادي والتنافسي لجهة العمل

مؤشرات الأداء

1. نسبة تحقيق الأهداف الفردية عبر الخمس سنوات الماضية في المؤسسة
2. نسبة المشاريع المبتكرة التي تم تطبيقها
3. نسبة النمو في الشركة خلال الخمس سنوات الماضية (مثل الإيرادات السنوية/ الربحية/ السوق والمنافسة/ العملاء والمبيعات/ الابتكار والتوسع)
4. عدد المبادرات الاستباقية المقترحة
5. عدد الأفكار الابتكارية المقترحة

معاييـــــر
فئة كفاءات سوق العمل

المعيار: التعلم والتطوير المستمر

المعايير الفرعية

1. الممارسات المنفذة للارتقاء بالمستوى العلمي والعملي لتطوير الأداء وأثر هذه الممارسات في تطوير الأداء الفردي والمؤسسي.
2. السعي المستمر للتعلم والتطوير الذاتي لتعزيز تطوير المهارات والخبرات وتنويعها بما يتلاءم مع المتغيرات المستقبلية ولدعم التنافسية.
3. الجهود المبذولة لمشاركة المعارف والخبرات مع الآخرين داخل وخارج جهة العمل.

مؤشرات الأداء

1. عدد الشهادات المهنية التي تم الحصول عليها أثناء المسيرة المهنية
2. عدد الدورات التدريبية التخصصية التي تم المشاركة فيها
3. عدد الممارسات المطبقة لنقل المعرفة (داخل/خارج المؤسسة)

معاييـــــر

فئة كفاءات سوق العمل

المعيار: المسؤولية المجتمعية

المعايير الفرعية

1. تطبيق ممارسات التواصل الفعال مع كافة الثقافات وتطبيق قيم التسامح لتعزيز جودة الحياة في بيئة العمل والمجتمع.
2. المشاركة في الأنشطة التطوعية والفعاليات المجتمعية التي تهدف لتعزيز التنمية الاجتماعية والقضايا الاجتماعية مما يدعم خدمة المجتمع وتطويره
3. الامتثال للقوانين و اللوائح المحلية والوطنية و الالتزام بالقيم و الاخلاقيات الإنسانية .
4. تقديم الدعم المستمر للأشخاص المحتاجين سواء دعم مادي أو معنوي.

مؤشرات الأداء

1. عدد ساعات العمل التطوعي
2. عدد الجهات التي تمت المشاركة معها في عمليات التطوع
3. عدد الممارسات المطبقة لدعم المحتاجين وتقديم العون لهم

معاييـــر
فئة كفاءات سوق العمل

الإنجاز

1. التفاني في العمل وإنجاز المهام.
2. المحافظة على الموارد.
3. بذل جهود إضافية لتنفيذ المهام.

المسؤولية المجتمعية

1. المشاركة في الأعمال التطوعية وخدمة المجتمع.
2. التواصل الفعال وتقبل التنوع الثقافي.
3. تطبيق مفاهيم التسامح.

الجـوائـز



جوائز الشركات

1

تصنـف الشركة الفئة الأولى في تصنيـف الوزارة وتستفيد من خصومات على خدمات الـوزارة وقيمـة وفـر مادي بحـد أقـصى

1.2 مليون درهم

(للشركات الفائزة في **المركز الأول**)

2

تصنـف الشركـة الفئـة الأولى في تصنيف الوزارة وتستفيد من خصومات على خدمات الـوزارة وقيمـة وفر مادي بحـد أقصـى

1 مليون درهم

(للشركات الفائزة في **المركز الثاني**)

3

تصنف الشركة الفئة الأولى في تصنيف الوزارة وتستفيد من خصومات على خدمات الوزارة وقيمـة وفـر مـادي بحد أقـصـى

500 ألف درهم

(للشركات الفائزة في **المركز الثالث**)

تصنف الشركة الفئة الأولى في تصنيف الوزارة وتستفيد من خصومات على خدمات الوزارة وقيمة وفر مادي بحد أقصى

500 ألف درهم

(للشركات الفائزة في الفئات الفرعية)

تصنف كافة الشركات الفائزة
بالتصنيـف الماســـــي للمتعاملين

مميزات التصنيف الماسي

- الأولوية في انجاز المعاملات
- الأولوية في معالجة التحديات الفنية
- الخدمة الهاتفية المميزة

الجـــوائـــز

جوائز كفاءات سوق العمل

توزع الجوائز النقدية كالتالي

المركـــــز الأول	المركـــــز الثاني	المركـــــز الثالث
1	2	3
100 ألف درهم	75 ألف درهم	50 ألف درهم
1,300,000	675,000	550,000

شروط وأحكام الجائزة



أولاً:
فئة مؤسسات سوق العمل (الشركات)

1. ألا تكون الشركة ذات ملكية حكومية
2. ألا تكون الشركة قد صدر عليها حكم قضائي أو قد فرض عليها عقوبات لمخالفتها لتشريعات العمل المعمول بها في دولة الإمارات خلال السنة الماضية
3. أن تلتزم الشركة باستيفاء طلب الترشيح وبالإطار الزمني للجائزة

شروط وأحكام الجائزة



ثانيــاً:
فئة كفاءات سوق العمل (الأفراد)

1. أن يكون المشارك بالجائزة قد أمضى فترة عمل بالشركة لا تقل عن سنة من تاريخ مباشرة العمل
2. أن يكون ملف المشارك خالٍ من المخالفات
3. ألا يكون المشارك قد قيد بحقه شكوى عمالية/ انقطاع عن العمل خلال العام الماضي

الإطار الزمني للجائزة

